

Fundación Universitaria Monserrate Régimen Disciplinario

La Unimonserrate seguirá los principios de transparencia, mérito y objetividad para la aplicación de las normas. Así, el principio de transparencia implica que los procesos y procedimientos que se establecen en este Estatuto sean de conocimiento de los profesores, y cuando éstos se encuentren involucrados en un proceso en particular, puedan obtener información sobre el desarrollo de cada una de las etapas de este. El principio de mérito requiere considerar la idoneidad de un profesor para realizar alguna función, actividad o tarea en la Institución; y, el de objetividad demanda utilizar este reglamento en igualdad de condiciones para todos los profesores de la Institución.

(Estatuto de profesores, artículo 3, párrafo 1).

El Estatuto de Profesores normatiza el régimen disciplinario de los profesores, en los artículos del 62 al 70 de la siguiente manera:

- El régimen disciplinario de la Unimonserrate está basado en los principios constitucionales de presunción de inocencia, debido proceso, doble instancia, defensa y cosa juzgada, se aplica a todos los profesores y es parte integral del contrato celebrado entre la Unimonserrate y el profesor.
- Los criterios constitucionales son en la Institución los criterios fundamentales para interpretar y aplicar el régimen disciplinario en los procesos que se adelanten a los profesores de la Unimonserrate, siempre de acuerdo con las normas preexistentes a las faltas que se les impute y con los procesos propios que se establezcan en el Estatuto de Profesores.
- Constituyen faltas disciplinarias:
 1. El incumplimiento de los deberes señalados en el Estatuto de Profesores y demás reglamentos institucionales.
 2. El incumplimiento de las funciones, actividades y responsabilidades establecidas en el Estatuto de Profesores, en los reglamentos y en el plan de trabajo definido para cada periodo académico.
 3. Las actuaciones dentro o fuera de la Unimonserrate que comprometan de manera negativa y grave la imagen institucional o atenten contra los principios, valores, normas y costumbres institucionales.
 4. Las actuaciones que atenten contra los derechos y la dignidad de los estudiantes o de otro integrante de la comunidad educativa.
 5. Los actos que atenten contra la ética profesional y la calidad de la praxis profesoral.
 6. La injuria o calumnia a los superiores, compañeros de trabajo o personal administrativo o de servicios de la Unimonserrate sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
 7. La utilización de los materiales y demás bienes de la Unimonserrate para fines distintos de aquellos a los que están destinados por parte de la Institución, sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.

8. El uso de documentos o informaciones falsas para ingresar o promoverse en las categorías académicas del escalafón o para obtener licencias o estímulos sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
 9. El plagio en la elaboración de documentos académicos sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
 10. El acoso sexual a estudiantes o cualquier otro integrante de la comunidad educativa o el acoso laboral a trabajadores de la Unimonserate sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal y laboral.
 11. Las demás que se incorporen en otras reglamentaciones institucionales o en el contrato de vinculación del profesor.
- La graduación y calificación de la gravedad de una falta disciplinaria, es competencia del decano quien tendrá en cuenta los siguientes criterios de valoración:
 - Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
 - Razones que motivaron al profesor a realizar los hechos que constituyen falta disciplinaria.
 - Circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se configura la falta.
 - Antecedentes personales, profesionales y académicos del profesor para con la Institución.
 - Efectos y alcance de la falta disciplinaria.
 - Daños a terceros.

Con relación a las **sanciones disciplinarias**, el Estatuto de Profesores indica que, el profesor que incurra por primera vez en una o más faltas disciplinarias de las que trata el artículo 65, se hará acreedor a la imposición de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la acción pueda originar:

1. Faltas leves. Llamado de atención verbal por parte del decano, en compañía de un testigo.
 2. Faltas graves por primera vez. Por solicitud del director del programa, memorando por parte del decano con copia a la hoja de vida del profesor.
 3. Faltas graves por segunda vez. Suspensión sin remuneración hasta por ocho (8) días, que será ejecutada por la Dirección de Gestión Humana y Organizacional.
 4. Faltas muy graves. Terminación del contrato del profesor con justa causa, que será ejecutada por la Dirección de Gestión Humana y Organizacional.
- El funcionario competente podrá desistir de iniciar un proceso disciplinario si considera que se han dado circunstancias debidas o caso fortuito o fuerza mayor, que expliquen o justifiquen los hechos objeto de la presunta falta disciplinaria.
 - La imposición de la sanción corresponderá, en primera instancia, al Decano de la Escuela a la que pertenezca el docente. No obstante, el Vicerrector Académico tiene la facultad de asumir el conocimiento de cualquier proceso disciplinario cuando las circunstancias lo exijan, por iniciativa propia o a petición del investigado.

- Contra las decisiones tomadas por el Decano, conocerá en segunda instancia el Vicerrector Académico y de las decisiones del Vicerrector Académico, cuando actué como primera instancia, procederá el recurso de apelación ante el Consejo Académico.

Como atenuantes para determinar la sanción de una falta se disponen los siguientes:

1. Mostrar voluntad para atenuar, mitigar o disminuir los efectos de la falta.
 2. Resarcir total o parcialmente el daño de manera voluntaria.
 3. Colaborar en el proceso disciplinario mediante muestras de sinceridad y transparencia en la clarificación de los hechos.
 4. Gozar de antecedentes sobresalientes en la evaluación de la praxis profesoral en los últimos años.
- La reincidencia en una o varias de las faltas disciplinarias dará lugar a la terminación del contrato con justa causa.

Proceso disciplinario

El proceso consta de tres (3) etapas:

- Indagación previa.
- Investigación disciplinaria.
- Decisión final.

La indagación previa. Procedencia, objetivo y trámite. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa; que tiene como objetivo verificar la ocurrencia del hecho eventualmente constitutivo de falta disciplinaria y determinar su autoría.

La investigación disciplinaria. Procedencia, objetivo y trámite. Cuando se identifique al posible autor de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria para determinar si el hecho es constitutivo de falta disciplinaria, y si el docente inculpatado es autor del mismo, así como establecer los motivos y circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho, a efectos de determinar si existieron causales de exclusión de la responsabilidad. Para adelantar la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del investigado, oírlo en versión libre.

La investigación se limitará a los hechos de objeto denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la formulación de cargos, el inculpatado podrá presentar sus descargos y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer. En todo caso el docente será oído personalmente, salvo que renuncie a este derecho.

Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el inculpatado y las que se decretan de oficio por la autoridad competente, se declarará cerrada la instrucción de la investigación y el inculpatado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de la misma, podrá presentar sus alegatos finales.

Vencido el término para presentar alegatos finales, la autoridad competente proferirá la decisión final en la que determinará los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinaria y la sanción a imponer si fuere pertinente. Contra esta decisión proceden los recursos de reposición y apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Notificaciones.

Todas las decisiones de los procesos disciplinarios serán notificadas personalmente al profesor investigado. Si no es posible la notificación personal, la decisión será enviada por correo electrónico institucional al profesor, con lo cual se tendrá por notificada en debida forma.

- En las notificaciones que se hagan de las decisiones de los procesos disciplinarios se señalarán los recursos a que tiene derecho el profesor, reposición y/o apelación.
- El profesor puede impugnar de manera motivada la decisión.
- El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio y, por tanto, el docente sancionado puede ejercer directamente el recurso de apelación. Los recursos deberán ser sustentados para que se consideren interpuestos.

La decisión

- La decisión de dar por terminado el contrato laboral por parte del docente, dentro del proceso disciplinario, producirá la culminación del mismo, siempre y cuando el resultado no dependa de otra autoridad judicial o de policía.
- Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos de reposición y apelación, o cuando éstos no hayan sido presentados por el profesor disciplinado dentro de los términos definidos.

La Institución formaliza el procedimiento en UMS-HO-P-27 Proceso disciplinario.

- El director de unidad académica o administrativa presenta la situación de aparente falta al decano, director de instituto o Vicerrector Administrativo.
- El decano, director de instituto, o Gestión Humana analizan la situación para establecer si se está cometiendo algún tipo de falta.
- El decano, director de instituto o director administrativo notifica la falta a Gestión Humana y Organizacional.
- El director de Gestión Humana y Organizacional recibe el caso y verifica los hechos.
- El decano o el director de Gestión Humana tipifica la falta en leve, grave o muy grave.
- Si la falta es leve el decano, el director de instituto o de unidad administrativa realizan como lo establece el debido proceso un llamado de atención verbal o amonestación (con un testigo

presente preferiblemente). Igualmente procede el Vicerrector Administrativo y Financiero cuando el colaborador depende directamente de esa Vicerrectoría.

- Si la falta es grave o muy grave, Gestión Humana y Organizacional notifica al colaborador la apertura del proceso disciplinario, explica en que consiste el proceso y las causas que llevan a la Unimonserrate a iniciarlo. Además, cita a una reunión de descargos.
- El colaborador presenta descargos y aporta pruebas para su defensa.
- Gestión Humana y Organizacional levanta el acta de descargos, gestiona firmas del acta y recibe las pruebas.
- Gestión Humana y Organizacional revisa el acta de descargos, y las pruebas y toma la decisión a partir de lo establecido en la normativa.
- Si se demuestra que el colaborador cometió la falta disciplinaria se notifica la decisión de sanción, si no, se notifica el cierre de proceso disciplinario.
- Si el colaborador interpone recurso, lo hace ante el Vicerrector Administrativo, superior inmediato de la Dirección de Gestión Humana y Organizacional.
- El Vicerrector Administrativo y Financiero revisa y evalúa la situación.
- Si el Vicerrector Administrativo y Financiero reafirma la sanción, notifica la sanción definitiva.
- Si el Vicerrector Administrativo y Financiero, acepta el recurso de reposición se omite la sanción impuesta por Gestión Humana y Organizacional, y se notifica el cierre del proceso disciplinario.
- Se archiva el proceso disciplinario.